LA ORGANIZACIÓN.
Conjunto de personas que actúan juntas con una división lógica del trabajo para alcanzar objetivos comunes.

CARACTERÍSTICAS DE UNA ORGANIZACIÓN.

- Poseen una estructura que fue pensada para que la organización cumpla su propósito
- orientadas hacia el logro de objetivos
- Operan a través de procesos formados por actividades interrelacionadas

LOS STAKEHOLDERS (PARTES INTERESADAS)
Es aquella persona o grupo de personas que reciben o esperan; que entregan u ofrecen algo a la organización, los stakeholders pueden clasificarse de la siguiente manera:

- Empleados/trabajadores
- Inversionistas/propietarios
- Proveedores/contratistas
- Clientes/consumidores
- Gobierno
- Sociedad en general

LOS PROCESOS
Conjunto de actividades interrelacionadas que transforman elementos de entrada en resultados. Los elementos de entrada y los resultados pueden ser tangibles como un producto o intangibles como información.

EL SISTEMA

Conjunto de procesos interrelacionados que apuntan a un objetivo común.

a. Determinar las necesidades y expectativas del entorno y de los stakeholders;
b. Establecer los objetivos de la organización;
c. Determinar los procesos y las responsabilidades necesarias para el logro de dichos objetivos

EFICACIA, EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD
La eficacia, se define como el nivel de consecución de metas y objetivos.
la eficiencia se refiere a la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo
la productividad a productividad es la relación que existe entre la producción de una organización y los recursos empleados para obtener lo planificado

LIDERAZGO
El liderazgo puede definirse como el arte de influir sobre las personas que para que estas puedan dar su mejor esfuerzo en la consecución de los objetivos…. "arte", que se puede definir como una destreza aprendida o adquirida.

PODER
Weber define poder como la capacidad de forzar o coaccionar a alguien, pese a no estar de acuerdo, haga tu voluntad debido a tu posición o tú fuerza.

AUTORIDAD
Weber define autoridad como el arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que tú quieras debido a tu influencia personal.

DO. 1960
1924 HAWTHOME (ELECTRIC)
1947 Y 1950 EXPERIMENTOS(IMPLEMENTACIÓN DE LAB.)DE BLACK….. CONSIDERNDO CADA VEZ MÁS LA ORGANIZACIÓN

ETAPAS AL CONSULTAR DO
Diagnostico (enfocados a la productividad nivel de satisfacción)
Recopilación de datos
Intervención
ANALISIS
ACCION

Grupos T y Capacitación en el laboratorio
ayudar a los grupos a concentrarse en los <u>procesos de grupo y de liderazgo</u>
La segunda corresponde a la Metodología de Rastreo de la Retroalimentación.
Se origina en las técnicas y la metodología del Centro de Investigación de Encuestas en la Universidad de Michigan, fundado por Rensis Likert (1946).
La tercera raíz al Modelo de Investigación-acción.
estima el cambio planeado como un proceso cíclico que implica la colaboración entre los miembros de una organización…. Surge en el Instituto de Relaciones Humanas de Tavistock
La cuarta raíz corresponde al surgimiento de los Enfoques Socio-técnicos y Socio-clínicos de Tavistock.
considerar el contexto cambiante en el que desarrollan las actividades contemporáneas del DO
era de la información se vive un nuevo cambio de

paradigma, en el que los esfuerzos del DO no sólo se aplican al cambio en las organizaciones

Definimos la gestión organizacional como proceso porque todos los encargados de ella, prescindiendo de sus habilidades y actitudes, realizaron ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales

PARADIGMA

MODELO a seguir

Cliente (proceso productivo)…… Las organizaciones se mueven por modelos….. hay un proceso de cambio AGENTE DE CAMBIO (CONSULTOR DO)

LÍDER
Quien invoca
El líder es original
Desarrolla
Se centra en las personas
Inspira confianza
A largo plazo
Pregunta qué y porqué
Se fija en el horizonte
Influir en el grupo es su función principal
Desafía la situación actual

DIRECTIVO
Quien administra
El directivo es una copia
Mantiene
Se centra en el sistema y la estructur
Controla a los demás
A corto plazo
Pregunta cómo y cuando
Se fija en los resultados
No es necesaria su influencia en el grupo
Acepta la situación actual